

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH
SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET
DHUAFA TAHUN 2019**

SKRIPSI

PUSPA RIATINI SYAHFITRI

21160000329



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2021**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH
SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET
DHUAFA TAHUN 2019**

SKRIPSI

PUSPA RIATINI SYAHFITRI

21160000329



**SKRIPSI INI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI SEBAGIAN
PERSYARATAN MENJADI SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA**

JAKARTA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah dengan judul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA TAHUN 2019

yang disusun untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Strata 1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan STEI dan di Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi ataupun plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 27 Februari 2021



Puspa Riatini Syahfitri
NPM 21160000329

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Karya ilmiah dengan judul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA TAHUN 2019

dibuat untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta. Karya ilmiah ini ditulis di bawah bimbingan Dr. Diah Pralitasari, SP., MM. dan diketahui oleh Kepala Program Studi Strata 1 Manajemen, serta dinyatakan memenuhi syarat sebagai karya ilmiah pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), Jakarta.

Jakarta, 27 Februari 2021

Pembimbing,



Dr. Diah Pralitasari, SP., MM.

Kepala Program Studi Strata 1

Manajemen,



Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc.




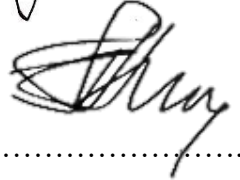
HALAMAN PENGESAHAN

Karya ilmiah dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA TAHUN 2019

telah diuji dalam suatu sidang karya ilmiah yang diselenggarakan oleh Program Studi Strata 1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, pada tanggal 27 Februari 2021 dengan nilai **A**

Panitia ujian karya ilmiah

1.  ; Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc.
(Kepala Program Studi Strata 1 Manajemen)
2.  ; Dr. Diah Pranitasari, SP., MM.
(Pembimbing)
3.  ; Yusuf Suhardi, Drs, Msi, MM.
(Anggota Penguji 1)
4.  ; Sri Handoko Sakti, SE.,MMTr
(Anggota Penguji 2)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segala karunia-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DD TAHUN 2019” yang merupakan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta.

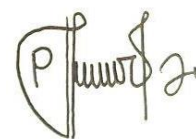
Karya ilmiah ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Diah Pranitasari, SP., MM. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun karya ilmiah ini.
2. Bapak Yusuf Suhardi, Drs, Msi, MM. dan Bapak Sri Handoko Sakti, SE.,MMTr selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan tenaga atas saran dan kritikan selama proses sidang.
3. Bapak H. Agustian Burda, BSBA, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Fatahillah Jakarta (YPFJ).
4. Bapak Drs. Ridwan Maronrong, M.Sc., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
5. Bapak Dr. Anhar, M.Sc., SE., Ak., CA selaku Kepala Departemen Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
6. Bapak Muhammad Ramaditya, BBA., M.Sc., selaku Kepala Program Studi Strata 1 Manajemen.
7. Kepada seluruh dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan sebagian ilmunya.
8. Kedua orang tua yang amat sangat saya cintai, yaitu Alm. Bapak Syahromi dan Ibu Wartini, ibu yang selalu memberikan semangat, dorongan, doa dan perhatian yang luar biasa besar. Serta kakak saya Putri dan adik saya Syahwa yang selalu mengingatkan saya ketika saya sedang malas

9. Keluarga besar Kedutaan Besar Australia yang mensupport saya dalam segala hal financial dan Lembaga Dompot Dhuafa Bapak Ferdes, mba Ummu Latifa, Bapak sobari dan masih banyak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan moral maupun materil selama masa perkuliahan.
10. Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Duafa karena sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian sehingga membantu peneliti dalam usaha memperoleh data yang peneliti perlukan.
11. Ka Puteri Sarah Ramdani dan suami Ka Sidiq Munajat selaku mentor saya dalam mengerjakan skripsi, yang selalu memberikan arahan dan dukungan moral maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh teman-teman Unit Kegiatan Mahasiswa Manajemen dan Kelas E Manajemen yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu.
13. Sahabat-sahabat terkasih tempat berbagi pikiran dan cerita selama masa perkuliahan Irwansyah, Ayu Gina, Mila Yusriani, Ade farhan, Pramesta Khusuma, Achmad Taufiq, Dewi Ratnasari, Lifiana Firda, Nurul Ihsan, Nia, Gita, Faris, Aray, Yodi dan Bayu. Terimakasih telah memberikan cerita dan pengalaman yang bermakna dan terimakasih atas bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak dan sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral agar penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk penyempurnaan karya ilmiah ini.

Jakarta, 27 Februari 2021



Puspa Riatini Syahfitri
NPM 21160000329

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puspa Riatini Syahfitri
NPM : 21160000329
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA TAHUN 2019

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Karya Ilmiah saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Februari 2021

Yang menyatakan,



Puspa Riatini Syahfitri

Name	: Puspa Riatini Syahfitri	Supervisor
NPM	: 21160000329	Dr. Diah Pranitasari, SP., MM.
Mayor	: S-1 Manajemen	

***FACTORS AFFECTING THE TURNOVER OF NURSE
INTENTIONS AT INTEGRATED HEALTH HOSPITAL
DOMPET DHUAFA IN 2019***

ABSTRAK

The study aims to test whether there is an influence of compensation, organizational communication, career development and organizational culture on turnover intention and job satisfaction of nurses at Dompét Dhuafa Integrated Healthy Hospital.

The study used primary data with the dissemination of questionnaires as many as 102 nurses from a population of 138 nurses at Dompét Dhuafa Integrated Healthy Hospital. Sampling techniques are used with the Accidental Sampling Method using the slovin formula. The data processing method in this study uses structural equation modeling (SEM) using the SmartPLS 3.0 application.

The results of this study showed that compensation variables have a significant effect on turnover intentions. Then the organizational communication variables have no effect on turnover intentions. Career development variables have a significant effect on turnover intentions. Organizational culture variables have no effect on turnover intentions. Furthermore, compensation has a significant effect on job satisfaction. Then organizational communication has no effect on job satisfaction. Career development variables affect job satisfaction. Organizational culture variables have no effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction directly has no effect on turnover intentions. So it can be said that job satisfaction has no effect on the turnover of nurse intentions.

Keywords: Compensation, Organizational Communication, Career Development, Organizational Culture, Turnover intention and Job Satisfaction

Nama	: Puspa Riatini Syahfitri	Dosen Pembimbing
NPM	: 21160000329	Dr. Diah Pranitasari, SP., MM.
Program Studi	: S-1 Manajemen	

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT RUMAH SEHAT TERPADU DOMPET DHUAFA TAHUN 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh kompensasi, komunikasi organisasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan penyebaran kuesioner sebanyak 102 perawat dari jumlah populasi 138 perawat di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa. Teknik pengambilan sampel digunakan dengan metode *Accidental Sampling Method* menggunakan rumus slovin. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *structural equation modeling (SEM)* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat.

Kata kunci: *Kompensasi, Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Turnover intention dan Kepuasan Kerja*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8

2.1.	Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2.	Landasan Teori	13
2.2.1.	Definisi <i>Turnover intention</i>	13
2.2.2.	Indikator <i>Turnover</i>	15
2.2.3.	Jenis <i>Turnover</i>	16
2.2.4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	17
2.2.5.	Dampak <i>Turnover</i>	18
2.2.6.	Rumus Perhitungan <i>Turnover</i>	20
2.3.	Kompensasi	20
2.3.1	Definisi Kompensasi	20
2.3.2	Jenis-Jenis Kompensasi	21
2.3.3	Indikator Kompensasi.....	23
2.4.	Komunikasi Organisasi	24
2.4.1.	Definisi Komunikasi Organisasi	24
2.4.2.	Fungsi Komunikasi Organisasi	26
2.4.3.	Indikator Komunikasi Organisasi.....	26
2.5.	Pengembangan Karir	28
2.5.1.	Definisi Pengembangan Karir	28
2.5.2.	Jenis Pengembangan Karir	28
2.5.3.	Tujuan Pengembangan Karir	29
2.5.4.	Indikator Pengembangan Karir	29
2.6.	Budaya Organisasi	30
2.6.1.	Definisi Budaya Organisasi.....	30
2.6.2.	Indikator Budaya Organisasi	31
2.7.	Kepuasan Kerja	33
2.7.1.	Definisi Kepuasan Kerja	33
2.7.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	34
2.7.3.	Indikator Kepuasan Kerja.....	35
2.8.	Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	37
2.8.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	37
2.8.2.	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	38

2.8.3.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover</i> Intention.....	39
2.8.4.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover</i> Intention.....	40
2.8.5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	41
2.8.6.	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	42
2.8.7.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	42
2.8.8.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	43
2.8.9.	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> .	44
2.9.	Pengembangan Hipotesis Penelitian	45
2.10.	Kerangka Konseptual Penelitian	46
BAB III METODE PENELITIAN		47
3.1.	Strategi Penelitian	47
3.2.	Populasi dan Sampel	47
3.2.1.	Populasi Penelitian.....	47
3.2.2.	Sampel Penelitian.....	47
3.3.	Data dan Pengumpulan Data	48
3.3.1.	Data Primer	48
3.3.2.	Data Sekunder	49
3.3.3.	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.4.	Operasionalisasi Variabel	50
3.5.	Metode Analisis Data.....	56
3.5.1.	Alat Analisis Statistik Data	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian	61
4.2.	Deskripsi Data.....	62
4.3.	Anallisis Statistik Data.....	70
4.3.1.	Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	70

4.3.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	97
5.1. Simpulan	97
5.2. Saran	98
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	100
5.4. Pengembangan Penelitian Selanjutnya	100
DAFTAR REFRENSI.....	101
LAMPIRAN.....	107
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	134

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Masuk-Keluar (<i>Turnover</i>) perawat di Rumah Sakit RST DD	4
Tabel 3.1 Operasioal Variabel	52
Tabel 4.1 Validitas Instrumen Tahap 1 Variabel Kompensasi	72
Tabel 4.2 Validitas Instrumen Tahap 1 Variabel Komunikasi Organisasi.....	72
Tabel 4.3 Validitas Instrumen Tahap 1 Pengembangan Karir	73
Tabel 4.4 Validitas Instrumen Tahap 1 Budaya Organisasi.....	74
Tabel 4.5 Validitas Instrumen Tahap 1 <i>Turnover intention</i>	75
Tabel 4.6 Validitas Instrumen Tahap 1 Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.7 Validitas Instrumen Tahap 2 Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.8 Validitas Instrumen Tahap 2 Variabel Komunikasi Organisasi.....	77
Tabel 4.9 Validitas Instrumen Tahap 2 Variabel Pengembangan Karir	78
Tabel 4.10 Validitas Instrumen Tahap 2 Variabel Budaya Organisasi	78
Tabel 4.11 Validitas Instrumen Tahap 2 <i>Turnover intention</i>	79
Tabel 4.12 Validitas Instrumen Tahap 2 Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.13 Validitas Instrumen Tahap 3 Kompensasi	81
Tabel 4.14 Validitas Instrumen Tahap 3 Komunikasi Organisasi	81
Tabel 4.15 Validitas Instrumen Tahap 3 Pengembangan Karir	82
Tabel 4.16 Validitas Instrumen Tahap 3 Budaya Organisasi.....	82
Tabel 4.17 Validitas Instrumen Tahap 3 <i>Turnover intention</i>	83
Tabel 4.18 Validitas Instrumen tahap 3 Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.19 Discriminant Validity.....	84
Tabel 4.20 Average Variance Extracted (AVE)	85
Tabel 4.21 Nilai Composite Reliability	86
Tabel 4.22 Nilai R-Square.....	87
Tebel 4.23 Nilai Outer NFI.....	88
Tabel 4.24 Hasil Perhitungan Direct Effect	89
Tabel 4.25 Hasil Pengujian Inderect Effect	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	64
Gambar 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Gambar 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
Gambar 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	66
Gambar 4.7 Diagram Likert Variabel Kompensasi	67
Gambar 4.8 Diagram Likert Variabel Komunikasi Organisasi	68
Gambar 4.9 Diagram Likert Variabel Pengembangan Karir	68
Gambar 4.10 Diagram Likert Variabel Budaya Organisasi	69
Gambar 4.11 Diagram Likert Variabel <i>Turnover intention</i>	69
Gambar 4.12 Diagram Likert Variabel Kepuasan Kerja	70
Gambar 4.13 Model PLS 1	71
Gambar 4.14 Model PLS 2	76
Gambar 4.15 Model PLS 3	80
Gambar 4.16 Koefisien Jalur	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 2. Tabulasi Skor Pengumpulan Data Kompensasi.....	116
Lampiran 3. Tabulasi Skor Pengumpulan Data Komunikasi Organisasi.....	119
Lampiran 4. Tabulasi Skor Pengumpulan Data Pengembangan Karir	122
Lampiran 5. Tabulasi Skor Pengumpulan Data Budaya Organisasi	125
Lampiran 6. Tabulasi Skor Pengumpulan Data <i>Turnover intention</i>	128
Lampiran 7. Tabulasi Skor Pengumpulan Data Kepuasan Kerja.....	131
Lampiran 8. Daftar Riwayat Hidup.....	134
Lampiran 9. Surat Riset Penelitian.....	135